

УДК 141:37

## КОЛЕКТИВНІСТЬ ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНИЙ ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ПРИНЦИП У ПЕДАГОГІЧНІЙ КОНЦЕПЦІЇ А. С. МАКАРЕНКА

**К. А. Москаленко***студентка факультету соціології і права  
Національного технічного університету України  
«Київський політехнічний інститут»*

У даній статті розглядається колективність як основний організаційний принцип концепції видатного радянського педагога А. С. Макаренка та значення цього принципу для сучасної управлінської науки і практики. Наведено аналіз принципу колективності з точки зору філософії та практичного досвіду застосування цього принципу. Розглянуто основні положення з приводу загальних ідей концепції А. С. Макаренка західних дослідників-макаренкознавців та сучасних російських і українських дослідників у галузі педагогіки, соціології, філософії. Також стаття містить критичний аналіз деяких трактувань концепції радянського педагога західними вченими та критичний аналіз сучасного стану процесів соціалізації, виховної та управлінської діяльності. Зроблено спробу дослідження основних ідейних витоків фундаментальних принципів теоретичних і практичних напрацювань А. С. Макаренка, попереднього практичного досвіду застосування ідей колективності в процесах організації на виробничому та загальнодержавному рівнях.

**Ключові слова:** виховання, індивідуалізм, індивідуальність, колектив, колективність, організаційний принцип, особистість, управління.

Кризові явища, що охоплюють усі сфери життя сучасного суспільства, слугують сьогодні показником того, що людство знаходиться не на кращому шляху, а перейти до нового можливо, лише кардинально змінюючи траєкторію руху. Звичайно, криза охоплює і процеси управління, впливаючи при цьому на групи людей, окремих індивідів та взагалі організацію виробництва згубним чином.

Колектив як невід'ємний організуючий чинник процесу управління визнається сучасними дослідниками необхідною умовою життєдіяльності організації та ефективного управління. Але практика доводить протилежне: більшість сучасних організацій у своїй діяльності керується принципом індивідуалізму «людина людині вовк», але для певних цілей, яких поодиноці не досягти, необхідно скооперуватися, домовитися та дійти поставленої мети будь-якими засобами. Звичайно, такого принципу дотримуватися легше, саме життя диктує таку поведінку та відносини, це нормальний стан сучасної людини – бути «вовком» до інших, поки немає необхідності збиратися в команду задля вирішення особистісних цілей.

Не дивлячись на те, що колектив сьогодні вважається необхідним інструментом у будь-якому організаційному процесі та взагалі в управлінській діяльності, колективність як гуманний принцип цієї діяльності не приймається за основу. А от Антон Семенович Макаренко – видатний радянський педагог із великим практичним досвідом – вважає колективність

тією рушійною силою, яка здатна не тільки творити людину, а й історію.

Багато західних дослідників-макаренкознавців вважають, що колектив Макаренка – це негативний момент у вихованні, а отже і неефективний управлінський принцип діяльності. Наприклад, Г. Мебус, М. Ланге, В. Настайчик, Б. Каскі розглядають педагогічну систему Макаренка як форму «тоталітарної» педагогіки [1; 11]. В той же час, сучасна російська дослідниця Л. І. Гриценко зазначає, що таке трактування ідей Макаренка говорить про «незнання або грубе спотворення дійсного досвіду Макаренка» [1, 81].

Є західні вчені, які визнають та позитивно оцінюють виховну систему Макаренка. Такі вчені як Л. Гудман, Е. Мус, Е. Хаймпель, І. Рюттенауер, Ф. Лоуренс, В. Зюнкель та інші вважають, що колектив має велику цінність у вихованні. Так, наприклад, Лоуренс говорить, що колектив – це засіб, за допомогою якого досягаються інтереси особистості в суспільства [13, 434-239], а Гудман підкреслює, що у Макаренка саме колектив допомагає кожному знайти свій власний шлях [12, 132].

Такі вчені, як Л. Фрезе, Т. Гланц, П. Валентин, Х. Віттіг, також визнають, що в колективах Макаренка присвячується велика увага розвитку індивідуальності та враховуються інтереси кожної окремої людини, але ці вчені вбачають причину такої позитивної виховної системи саме в особистості Макаренка, в його професійних та людських якостях і педагогічному таланті. Як справедливо зауважує

Л. І. Гриценко «вони не враховують специфіку та особливості саме макаренківських колективів, ті умови, які дійсно забезпечують великий конструктивний потенціал впливу спільноти на людину» [1, 84].

Західні вчені по-різному оцінюють управлінські та виховні принципи концепції Макаренка. Деякі вважають, що вони не відповідають марксистській теорії (наприклад, Л. Фрезе), деякі вважають зв'язок із марксизмом неоднозначним (Х. Віттіг, В. Зюнкель), деякі вбачають міцний зв'язок марксистської теорії з теорією і практикою Макаренка і розцінюють цей факт як позитивне (Ф. Патакі) або ж як негативне (Г. Мебус, М. Ланге, Б. Каскі) явище. Деякі вважають, що основні ідеї Макаренка мають витоки в християнській етиці, а от, наприклад, представники католицької церкви негативно ставляться до атеїстичної ідеології педагога і тому нічого спільного із християнськими ідеями в теорії Макаренка не бачать.

Спробуємо і ми розібратися, звідки ж бере початок система Макаренка, чому саме ті основні принципи, яких у своїй діяльності дотримувався видатний теоретик та практик педагогіки, виявилися найбільш доречними, ефективними та гуманними в той конкретний період історії?

Основним принципом діяльності А. С. Макаренка як талановитого управлінця та організатора був принцип колективності. Початок такої концепції управління та її основні передумови необхідно шукати як в спеціальних умовах, в яких знаходилися радянське суспільство на початку двадцятого століття, та саме тих організацій, якими керував Антон Семенович, так і в тій теорії, істинність якої була доведена практикою життя цих організацій. Звичайно, мова йде про марксистську теорію. Сутність людини за Карлом Марксом – це не «абстракт, властивий окремому індивіду», а «сукупність всіх суспільних відносин» [9]. І саме від цих відносин залежить і те, як виховується людина, як здійснюється управління в даному суспільстві, яким чином налагоджена система основних методів та принципів організації людських колективів.

Якщо говорити про управління як про цілісний процес, то такий процес стосується і певного об'єднання людей і кожної окремої людини. Тому управління дуже тісно пов'язане із вихованням, так як процесом виховання може бути тільки такий процес, який має чітко визначену мету – формування людини. А те, який зміст вкладається в поняття «людина» в кожному конкретному випадку (де мова йде про виховання), залежить, як вже зазначалося, від суспільних відносин.

Отже, дуже важливим моментом в практиці Макаренка є той факт його біографії, що

він був саме радянським педагогом, а його діяльність була направлена на становлення і розвиток соціалістичної республіки. Це важливо, в першу чергу, тому, що саме за часів соціалізму людина розуміється як сукупність всіх суспільних відносин, а не як окремий індивід, набір генів, інструмент тощо. Тому-то і педагогіка, психологія, філософія за часів СРСР мала на меті служіння людині, але саме так, як про це говорив Маркс іще в «Тезах про Фейєрбаха» – не просто пояснюючи устрій світу, а змінюючи його.

Так як зміна світу – це не менш складна робота, ніж виховання, а історичний досвід ще й доводить, що все набагато складніше, ніж може здаватися, то, звичайно, поєднання виховання, управління людськими колективами та дійсне життя всієї держави, процеси виробництва, економічного розвитку, – це справа майже неймовірна. Саме тому СРСР дуже важко давалися ті справи і процеси, за які інші держави ніколи б і не наважилися взятися.

За радянських часів, наприклад, визнавалася головною така методика виховання, основною формою роботи з дітьми якої були трудові колективи. Ще Маркс писав про те, що дітям для їх же нормально розвитку необхідна праця: «Ми вважаємо тенденцію сучасної промисловості залучати дітей і підлітків обох статей до участі у великій справі суспільного виробництва прогресивною, здоровою і законною тенденцією, хоча при капіталістичному ладі вона і прийняла потворні форми» [10]. За Марксом, праця дітей можлива лише при «розумному суспільному ладі» і має чітко визначені межі, спеціальні умови, тому що гуманним буде тільки таке ставлення до працюючих, яке не зводить їх до «простого інструменту», а «задавлених нуждою батьків у рабовласників, які продають своїх власних дітей». І далі Маркс пише те, що саме Макаренко і відкрив на практиці, без чого, за концепцією Макаренка, ніяке виховання не вийде, але що не помічали багато дослідників та практиків марксизму: «Виходячи з цього, ми заявляємо, що батькам і підприємцям у жодному разі не може бути дозволено застосовувати працю дітей і підлітків, якщо вона не поєднується з вихованням. Під вихованням ми розуміємо три речі: По-перше: розумове виховання. По-друге: фізичне виховання, таке, яке дається в гімнастичних школах і військовими вправами. По-третє: технічне навчання, яке знайомить з основними принципами всіх процесів виробництва і одночасно дає дитині або підлітку навички поводження з найпростішими знаряддями всіх виробництв» [10]. А ось що з цього приводу пише Макаренко: «У всякому разі труд без освіти, що йде поряд, без політичного й суспільного виховання, що йдуть поряд, не прино-

силь виховної користі, виявляється нейтральним процесом. Ви можете примусити людину працювати скільки завгодно, але коли водночас з цим ви не будете її виховувати політично й морально, коли вона не братиме участі в громадському й політичному житті, то ця праця буде просто нейтральним процесом, що не дає позитивного наслідку. Труд як виховний засіб можливий тільки як частина загальної системи» [7, 112]. Отже, трудовий колектив – це вузьке та дуже спрощене визначення того принципу колективності, якого дотримувався Макаренко у своїй діяльності.

«Найголовнішою формою виховної роботи я вважаю колектив», – говорить Макаренко у своїй лекції «Методи виховання». І далі продовжує: «Правильне, радянське виховання має бути організовано шляхом створення єдиних, сильних, впливових колективів» [7, 119]. Необхідно відмітити, що Макаренко розумів велику різницю між натовпом і колективом: «Колектив – не натовп... Колектив є соціальним організмом, отже, він має органи управління і координування» [8]. І для того, щоб створити справжній сильний колектив, необхідно витратити не тільки багато матеріальних ресурсів (Макаренко зазначав, що створення єдиного колективу буде коштувати дорожче, але більш злагоджена та рівна організація також приведе до деякої економії), а й неабияких людських вкладень. Але без єдиного, впливового, організованого колективу ніяка інша робота з людьми не буде мати позитивних результатів. «Надзвичайно багато шляхів і засобів для того, щоб натовп перетворити в загальні зібрання. Це не можна робити якнебудь штучно, і це не можна зробити за один місяць... Але зате колектив один раз створили, і якщо його берегти, якщо за ним, за його рухом уважно стежити, то такий колектив може зберігатися століття. І такий колектив... повинен бути дорогоцінним, найбагатшим інструментом виховання», – говорить Макаренко у тій же лекції про методи виховання. І Макаренко наголошує, що робота з колективом – це надзвичайно кропітка робота, яка потребує постійної уваги, пильності: «Але такий колектив, звичайно, легко і розвалити. Ось коли разом об'єднується, з одного боку, така могутня сила дитячого колективу, могутності майже неперевершеної, і, з іншого боку, ряд помилок, ряд змін керівників – дуже скоро можна теж колектив звернути в натовп. Але чим більше колектив живе, чим міцнішим він стає, тим більше він схильний продовжувати своє життя» [7, 121].

Досвід Антона Семеновича Макаренка доводить, що є такі моменти роботи з колективом, які сприяють його творенню та розвитку і можуть запобігти негативним проявам у

будь-якому об'єднанні людей, запобігти розвалу колективу. Наприклад: визначення загальної мети виховання та цілей окремого колективу; принцип «мажору» (детально саме про цей принцип пише молодий дослідник І. Іващенко в своїй статті «Мажор» як педагогічний принцип» [2, 20-21]), принцип перспектив або «завтрашньої радості»; покарання та заходи впливу, дисципліна і режим, традиції, самоорганізація та самоуправління тощо. Всі ці моменти складної загальної системи управління та виховання (яка включає в себе і трудове виховання, і фізичне, і моральне, і політичне, і естетичне, і, що є дуже важливим, – освіту) є необхідними інструментами та засобами формування сильного здорового колективу і управління ним. І досвід Макаренка доводить, що ці засоби є вкрай важливими в загальній концепції колективності. Звичайно, можна було б зупинитися більш детально саме на цих засобах, але хотілося б наголосити на іншому.

Багато дослідників, які намагаються осмислити проблеми колективності, звертають свою увагу на те, що колектив не дає шансів для розвитку людської індивідуальності, що колектив є інструментом пригнічення особистості, що єдиний колектив, єдина ціль, єдина дисципліна і, нарешті, єдина форма (одягу, наприклад) – це все прояви тоталітарної системи впливу, яка діє за допомогою антигуманних засобів, формуючи однакових «солдатів» для досягнення цілей системи. З такою позицією можна було б погодитися, але тільки якщо забути про те, що насправді у колонії ім. Горького чи комуні ім. Дзержинського, якими керував Макаренко, такої проблеми і близько не було. Навпаки, ці колективи були істинною «єдністю різноманіття», кожен колоніст чи комунар – були дійсно унікальними особистостями, свідченням чого є не тільки любовно виписані неповторно індивідуальні образи колоністів і комунарів в «Педагогічній поемі», а й їхні реальні долі. І вони б ніколи не стали такими особистостями, якби не правильно вибудовані колективи, які тільки й здатні породжувати дійсні особистості.

Сучасна російська дослідниця, професор, доктор соціологічних наук О. Н. Козлова говорить, що сьогоднішня соціалізація знаходиться в глухому куті, адже сьгодні домінуючим принципом виховання є індивідуалізм: «У сучасній суспільній свідомості в найрозвиненішій із можливих формі присутня (її визначає) думка про необхідність дбайливого, ретельного розвитку індивідуальної своєрідності кожної людини, про ведучу роль творчої особистості в соціокультурному процесі» [5, 129]. І далі дослідниця наголошує: «Захист індивідуальної своєрідності особистості, що формується, – головна справа «гуманістів». Однак вузьковід-

творювану справу цю гідною не назвеш, так як вона не може вести до системної гармонізації – особливо в сучасних умовах» [5, 129].

Як уже зазначалося, людина – це не індивід, це сукупність усіх суспільних відносин, а особистість – «одиничне вираження життєдіяльності «ансамблю соціальних відносин взагалі» [4]. Виходячи з цього, можна зробити висновок, що людську сутність якраз необхідно шукати у формах колективності та в тій діяльності, яка дозволяє колективам функціонувати як дійсним історичним суб'єктам. Радянський філософ Е. В. Ільєнков у своїй статті-відповіді Д.І. Дубровському «Психіка і мозок» писав, що в епоху конвеєрів і штампів масового виробництва складно не переживати про особливість, про відмінність та індивідуальність: «Культура взагалі, як давно і добре було сказано, полягає зовсім не в тому, щоб всюди випинати і підкреслювати свою «особливість», свою несхожість на всіх інших, а саме у зворотному – в тому, щоб уміти робити все те, що вміють робити інші, але по можливості краще. «Чим освіченіша людина, тим менше виступає в його поведінці щось тільки йому властиве і саме тому випадкове» [3, 151].

Тому живий колектив, який являється тим необхідним середовищем, тими умовами, без яких людина не може діяти як людина, є необхідністю, а не бажаним інструментом виховання та управління. Розуміння середовища таким, яке може формувати лише однакових запрограмованих як раз індивідів з'являється від того, що живемо ми в той час, коли таких прикладів – безліч. Адже наші умови життя в дуже рідких випадках хоча б схожі на дійсно людські колективи.

Якщо ж взяти до уваги те, що люди – це активні перетворювачі світу, то колективи таких людей дають всі необхідні умови для формування і розвитку кожної особистості в конкретних історичних умовах: «А що, якщо середовище є чимось конкретно-історичним, тоді як? А якщо воно, хоч і «приблизно одне і те ж», являє собою «єдність у різноманітті», тобто різноманітне розчленовується всередині себе на різні і навіть протилежні сфери і моменти?» – говорить Е. В. Ільєнков. Якщо і далі слідувати логіці марксизму, то можна зрозуміти, що «люди не «пасивні об'єкти» впливів цього містично одноманітного «середовища», а перш за все активно діючі в рамках запропонованих їм конкретно-історичних обставин індивіди і що запропоновані цим середовищем обставини завжди лише «приблизно одні й ті ж», а в рамках цього «приблизно» дуже і дуже різні і навіть протилежні» [3, 152]. І так як сутність людини ми шукаємо в суспільних відносинах, то необхідно нагадати, що ці відносини можуть проявлятися лише в спільній діяльнос-

ті: «У психічних явищ зовсім інша «субстанція», ніж у мозку, – людська праця, колективна діяльність людей, що перетворює природу, в тому числі і природу органічного тіла самої людини» [3, 152].

Необхідно зазначити, що колективна діяльність по перетворенню природи – це не просто трудові колективи, а колективи, які своєю працею формують і себе, і суспільство в цілому. Такі колективи, які мають своєю задачею перетворення світу, не формуються в процесі абиякої роботи, тому що основою виховання в таких колективах є не праця сама по собі, а дійсно людські форми діяльності. Тому, наприклад, діяльністю вихованців Макаренка (як тільки з'явилася така можливість) було найсучасніше виробництво – виробництво фотоапаратів та електродрилів. Таке виробництво відповідало найсуворішим вимогам того часу, загальнодержавному плану, тому важливість такої роботи не викликала сумніву. Кожен, хто був причетний до такої діяльності, був гідний такої честі – працювати на благо всього суспільства та ще й виробляти те, що не кожен може виробити, а тільки найкращі, – мабуть, насправді відчував себе людиною. Адже для того, щоб бути задіяним у виробництві такої складної техніки, потрібно було мати технічну освіту, мати неабиякі знання та досвід. Ленін у «Задачах союзів молоді», коли говорив про основні напрямки роботи молоді, про те, що основною задачею для молодих людей є навчання комунізму, відмічав: «Одне з найбільших зол і нещасть, які залишилися нам від старого капіталістичного суспільства, це повний розрив книги з практикою життя... Без роботи, без боротьби книжне знання... нічого не варте, так як воно продовжувало б старий розрив між теорією і практикою» [6]. Звичайно, Ленін наголошував на тому, що єдність теорії і практики, людська діяльність та нормальний розвиток людини можливі лише тоді, коли кожен має доступ до усіх багатств культури людства. А отже – тільки всебічно розвинена людина може діяти по-людськи. І саме на людей соціалістичного суспільства покладалася надія на зміну світу в сторону приближення до людської сутності людини. Таке приближення в соціалістичних умовах давали об'єднання людей, живі людські колективи. Ще за капіталістичного ладу формуються ті об'єднання, які при соціалістичних умовах можуть давати неймовірні результати: «Таке об'єднання могли дати тільки фабрики, заводи, тільки пролетаріат, навчений, пробуджений від старої сплячки. Лише тоді, коли цей клас утворився, тоді почався масовий рух, що призвело до того, що ми бачимо зараз, – до перемоги пролетарської революції в одній з найбільш слабких країн...» [6].

Отже, для сильних організованих колективів, сила яких вимірюється не поточними маленькими задачами, а задачами загальнодержавної, чи, радше, загальносуспільної значимості, задачами по зміні реальності, перетворенню природи, життєво необхідними є не тільки праця, не тільки дисципліна, не тільки талановитий організатор – а необхідними є задачі конкретно-історичні. Тобто ті цілі, які ставить перед колективами сама історія. Принцип колективності без таких високих, загальнолюдських, важливих цілей не спрацює в необхідному масштабі, не дасть такого ефекту, який давав цей принцип в практиці Макаренка. Тому сьогодні і не виправдовується принцип колективності в практиці сучасних організацій. В епоху конкурентної боротьби за маленькі частинки світу, в час «вовчих» принципів, організації не мають загальної мети, яка б направляла та задавала темп кожному

окремому об'єднанню. Колективи, які не мають таких чітко визначених цілей, в яких було б видно важливість їх досягнення, їх раціонально-логічну виправданість, доцільність, підпорядкування їх ходу історії, такі колективи приречені на виконання маленьких поточних задач, які не принесуть багато користі ні самим членам колективу, ні суспільству загалом. Індивідуалізм приводить до постійних криз, які сучасне суспільство має в усіх сферах життя. Без таких криз виробництво при наявних суспільних відносинах функціонувати вже не може, але ж людина за таких умов, за яких сьогодні можливе виробництво, жити нормально не має можливості. Історія уже давно підказує, що є інший вихід, є можливість переходу, але від нас залежить, чи зможемо ми в таких умовах антиколективності побороти сучасні тенденції та організуватися в значущу силу.

---

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Гриценко Л. И. Педагогические идеи А. С. Макаренко за рубежом / Л. И. Гриценко // Педагогика. – 2004. – № 7. – С. 76–85.
2. Иващенко И. «Мажор» как педагогический принцип / И. Иващенко // Пропаганда. – 2007. – № 2. – С. 20–21.
3. Ильенков Э. В. Психика и мозг (Ответ Д.И. Дубровскому) / Э. В. Ильенков // Вопросы философии. – 1968. – № 11. – С. 145–155.
4. Ильенков Э. В. Что же такое личность? / Э. В. Ильенков // С чего начинается личность. – М.: Просвещение, 1984. – С. 194–234.
5. Козлова О. Н. Социализация в поле безнадежности и за его пределами / О. Н. Козлова // Социально-гуманитарные знания. – 2002. – № 2. – С. 132–139.
6. Ленін В. І. Завдання спілок молоді / В. І. Ленін. Т. 41. [Пер. з 5-го рос. Видання]. – К.: Політвидав України, 1974. – С. 283–294.
7. Макаренко А. С. Методи виховання / А. С. Макаренко // Твори в 7 т. Т. 5. – К.: Рад. шк., 1954. – 510 с.
8. Макаренко А. С. О моем опыте / А. С. Макаренко. Пед. соч.: В 8 т. – М.: Просвещение, 1983–1986. – С. 48
9. Маркс К. Тези про Фейербаха / К. Маркс, Ф. Энгельс. Т. 3. [2-ге вид.] – К.: Держполітвидав, 1959. – 603 с.
10. Маркс К., Энгельс Ф. Інструкція делегатам Тимчасової Центральної Ради з окремих питань / К. Маркс, Ф. Энгельс. Т. 16. [Пер. з 2-го рос. видання]. – К.: Держполітвидав УРСР, 1961.
11. Caskey B. The Pedagogical Theories of A.S.Makarenko: A Comparative Analysis / B. Caskey. – Comparative Education, 1979. – V. 15. – № 3. – С. 272–286.
12. Goodman L. A.S. Makarenko: Russian teacher. / L. Goodman. – London, 1949. – С. 132.
13. Lawrence F. Makarenko – Pioneer of Communist Education / F. Lawrence. – The Modern Quarterly, 1953. – V.8. – № 4. – С. 230–240.

Стаття надійшла до редакції 13.04.2012 р.